

Prof. mr. B. Barentsen & mr. dr. M.Y.H.G. Erkens, m.m.v. H.L. Doorn, datum 27-09-2016

Datum

27-09-2016

AuteurProf. mr. B. Barentsen & mr. dr. M.Y.H.G. Erkens, m.m.v. H.L. Doorn^[1]**Folio weergave**[Download gedrukte versie \(PDF\)](#)**Vakgebied(en)**

Arbeidsrecht / Arbeidsovereenkomstenrecht

Deze kroniek betreft de Wwz-rechtspraak in de periode april-juni 2016.

Overzicht rechtspraak

I. Wwz-algemeen

Het opnemen van een concurrentiebeding in een contract voor bepaalde tijd blijft een risicovolle aangelegenheid. Wil een dergelijk concurrentiebeding standhouden, dan moet de werkgever concreet aangeven welke bedrijfs- of dienstbelangen gevaar lopen als er geen concurrentiebeding zou worden opgenomen en waarom dat het geval zou zijn bij juist deze werknemer. Een verwijzing naar 'commercieel gevoelige, vertrouwelijke bedrijfsinformatie'^[2] is te algemeen, een motivering die onvoldoende is toegesneden op de persoon van de werknemer voldoet niet.^[3] De kantonrechter Almere benadrukte dat aan beide vereisten moet zijn voldaan.^[4]

De aanzegging van art. 7:668 lid 1, onderdeel a, BW dient schriftelijk te worden gedaan, ook als de werknemer al mondeling is ingelicht.^[5] De Kantonrechter Rotterdam ging iets soepeler om met het schriftelijkheidsvereiste. In deze zaak ging het om een werknemer met een jaarcontract die halverwege zijn contract werd vrijgesteld van werk tot einde contract. Hij had laptop en gsm ingeleverd en per e-mail afscheid genomen van de collega's. Vervolgens heeft er geen contact meer tussen partijen plaatsgevonden. Omdat er volgens de kantonrechter bij de werknemer geen enkele onzekerheid over het voortzetten van de arbeidsovereenkomst bestond werd het verzoek om de aanzegvergoeding afgewezen.^[6]

De Kantonrechter Enschede oordeelde dat 'schriftelijk aanzeggen' op de laatste dag van de tijdelijke arbeidsovereenkomst het niet-nakomen van art. 7:668 lid 1 BW niet repareert.^[7] Wettekst noch parlementaire geschiedenis bieden steun voor de gedachte dat 'te laat aanzeggen' de voortzetting van de arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden nog kan tegenhouden. De werkgever in kwestie had de aanzegvergoeding al in een eerder stadium betaald en krijgt daar bovenop nog een jaarcontract met deze werknemer. Van de Kantonrechter Amersfoort hoefde de werkgever die vergeten was aan te zeggen de aanzegvergoeding niet te betalen.^[8] Nu de werknemer had doorgewerkt, was het arbeidscontract onder dezelfde voorwaarden verlengd. Daarbovenop betalen van de aanzegvergoeding zou neerkomen op een dubbele sanctie.

II. Wwz-ontbindingsverzoeken

A-grond

Sinds de invoering van de Wwz kunnen partijen zich tot de kantonrechter wenden wanneer zij van mening zijn dat het UWV een verkeerde beslissing heeft genomen. Er zijn inmiddels enige uitspraken gepubliceerd waarin de kantonrechter 'in beroep' oordeelt over een verzoek betreffende de a-grond.

Ook al heeft een ondernemer beleidsvrijheid waar het economische beslissingen betreft, er moet wel sprake zijn van een bedrijfseconomische *noodzaak*. Kan die noodzaak niet worden aangetoond, dan is er volgens de Kantonrechter Amsterdam geen redelijke ontslaggrond.^[9] Ook in een andere zaak oordeelde de Kantonrechter Amsterdam dat geen sprake was van een redelijke grond. De (sombere) toekomstverwachtingen brachten niet mee dat ingrijpen noodzakelijk was. Evenmin had de werkgever onderbouwd wat de positieve gevolgen voor de bedrijfsvoering waren als het werk van een arbeidsgehandicapte werknemer door vrijwilligers zou worden overgenomen.^[10] In een andere zaak werd de werknemer weggereorganiseerd met toestemming van het UWV, maar binnen 26 weken ontstond weer een vacature voor een soortgelijke functie, zodat de kantonrechter herstel van de arbeidsovereenkomst gelastte.^[11]

De werkgever krijgt bij de rechter niet altijd nul op het rekest na een hem onwelgevallige beslissing van het UWV.^[12] Soms weegt de kantonrechter de omstandigheden anders dan het UWV. Een voorbeeld is de Kantonrechter Eindhoven die, na weigering door het UWV, wel ontbindt op grond van bedrijfseconomische omstandigheden.^[13] In een andere zaak oordeelde de kantonrechter – in tegenstelling tot het UWV – dat van verdringing in de zin van art. 5 Ontslagregeling geen sprake was. De ontbinding werd uitgesproken, maar met toekenning van een billijke vergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de werkgever.^[14] Het Gerechtshof 's-Hertogenbosch liet een reorganisatie-ontslag op een school in stand.^[15]

D-grond

Ontbinding wegens disfunctioneren blijft een lastige horde om te nemen voor een werkgever. Het regende afwijzingen de afgelopen maanden. Uit die uitspraken kunnen een paar elementen worden gefilterd, die we hierna onder 'de klare lijn' bespreken.

E-grond (verwijtbaar handelen)

Ernstige verwijtbaarheid wordt tot op heden niet snel aangenomen,^[16] bijvoorbeeld ook niet bij een werknemer die 'zonnekoninggedrag' vertoonde.^[17]

Overtreding van integriteitsregels kwam een medewerker van de Rabobank te staan op ontbinding van de arbeidsovereenkomst.^[18] Van *ernstig* verwijtbaar handelen was echter geen sprake, het recht op transitievergoeding bleef dus bestaan. Ook het heimelijk opnemen van exitgesprekken door een leidinggevende was verwijtbaar, maar niet ernstig.^[19] Uit een uitspraak van de Kantonrechter Den Haag volgt dat de werkgever moet aantonen dat een werknemer *welbewust* disfunctioneert, wil er van verwijtbaarheid sprake zijn. Daarvoor is onvoldoende dat een chauffeur niet goed kan uitleggen waarom hij zo lang doet over zijn (nieuwe) ritten.^[20] Dat de werkgever ernstige verwijtbaarheid moet bewijzen, blijkt ook uit de zaak waarin de vraag was of de werknemer *structurele* kastekorten veroorzaakte.^[21] Het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden oordeelde over een werknemer die door zijn strafrechtelijke gedragingen zijn verklaring omtrent het gedrag kwijtraakte. De werknemer mocht zijn functie daardoor niet meer verrichten. Dit gedrag werd gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar.^[22]

Het schenden van de re-integratieplicht kan als verwijtbaar handelen worden gekwalificeerd. De Kantonrechter Utrecht oordeelde dat een werknemer ernstig verwijtbaar handelde door na zijn ziekmelding niet meer te reageren op schriftelijke en telefonische oproepen van de werkgever of de bedrijfsarts.^[23] In een Amsterdamse zaak leverde liegen over een uitgestelde operatie echter geen ontslaggrond op, omdat niet was gebleken van een negatieve invloed op de re-integratie en omdat de vraag was of het liegen wel aan de werknemer te verwijten viel.^[24]

G-grond

De g-grond betreft een verstoorde arbeidsverhouding. Als die verstoring de verhouding tussen collega's betreft, wordt van de werkgever verwacht dat hij zich inzet om de verhoudingen tussen de collega's te verbeteren.^[25] De Kantonrechter Tilburg zag in een verstoorde relatie tussen een werknemster en haar interim-manager geen reden voor ontslag, omdat deze laatste op korte termijn zou vertrekken.^[26]

Het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden oordeelde dat de werkgever de verstoring slechts aannemelijk hoeft te maken.^[27] Als er permanent een buffer nodig is tussen de werknemer en de voorzitter van het bestuur, is volgens het Bossche hof sprake van ernstige en duurzame verstoring. De werkgever hoeft niet voortdurend in een dergelijke buffer te voorzien.^[28] Het Haagse hof oordeelde dat een werknemer die jarenlang de grenzen van het betamelijke opzoekt, onder meer door het veelvuldig maken van ongepaste opmerkingen, de verhouding tussen partijen ernstig en duurzaam heeft verstoord.^[29] Het Gerechtshof 's-Hertogenbosch accepteerde een vertrouwensbreuk gestoeld op gedragingen die volgens het hof geen dringende reden opleverden niet. Nadat ten onrechte op staande voet is ontslagen, is het aan de werkgever om het vertrouwen te herstellen.^[30] Het loont om voor de zekerheid als subsidiaire grondslag een verstoorde arbeidsverhouding aan te voeren. Het Gerechtshof 's-Hertogenbosch wees ontslag wegens verwijtbaar handelen af, maar achtte ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding mogelijk.^[31] In een andere zaak wilde het hof echter niet van een verstoorde verhouding weten. Zo vond het hof het niet van een gebrek aan omgevingssensitiviteit getuigen dat de werknemster zich in verschillende procedures verzette tegen haar ontslag en dat ze tot de ontbindingsdatum was blijven doorwerken.^[32]

III. Opzegging, inclusief ontslag op staande voet

Schending van art. 7:671 BW in combinatie met art. 7:681 BW levert niet altijd een billijke vergoeding op. Nu het niet aan de werkgever, maar aan de bedrijfsarts is om te oordelen over een ziekmelding, bleef een ontslag op staande voet wegens een valse ziekmelding niet in stand. Toen ter terechtzitting bleek dat de werknemer zich inderdaad ten onrechte ziek had gemeld, kende de kantonrechter geen billijke vergoeding toe.^[33] In Almelo had de verkeerde werkgever de opzegvergunning aangevraagd (en verkregen). Omdat de vergunning eveneens zou zijn toegekend wanneer de juiste

werkgever deze had aangevraagd, achtte de kantonrechter een billijke vergoeding niet redelijk.^[34]

Het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden oordeelde tweemaal over een billijke vergoeding na een ten onrechte gegeven ontslag op staande voet. Het transitie-elastiek^[35], dat wil zeggen dat de hoogte van de billijke vergoeding wordt afgeleid van de transitievergoeding, bedroeg in de eerste uitspraak^[36] 2,5 en in de tweede^[37] 3. Het Gerechtshof 's-Hertogenbosch oordeelde evenwel dat de billijke vergoeding van art. 7:683 lid 3 BW geen afgeleide van de transitievergoeding mag zijn, maar dat de 'restwaarde' van de arbeidsovereenkomst moet worden geschat. Het hof nam daarom de fictieve duur van de arbeidsovereenkomst tot het pensioen als uitgangspunt. De werknemer had minder dan de helft van het loon tot de pensioendatum gevorderd, dus achtte het hof dat bedrag redelijk.^[38] In een andere zaak kende dit hof drie maandsalarissen toe, omdat het waarschijnlijk was dat de arbeidsovereenkomst na drie maanden toch zou zijn ontbonden wegens verwijtbaar handelen.^[39]

IV. Procesrecht

De termijnen van art. 7:686a BW worden onverminderd strak gehandhaafd. De kantonrechter Almere oordeelde dat de arbeidsovereenkomst op 31 oktober 2015 was geëindigd en dat een verzoekschrift tot vernietiging tot en met 31 december 2015 *vóór* 24:00 ingediend kon worden. Omdat het verzoekschrift op 1 januari 2016 *om* 00:00 op de griffie was ontvangen, werd de werknemer niet-ontvankelijk verklaard.^[40] De Rotterdamse kantonrechter achtte een werknemer niet-ontvankelijk wegens overschrijding van de vervaltermijn, ook al had haar gemachtigde gedurende die termijn de vernietigbaarheid buitengerechtelijk ingeroepen.^[41]

De voorwaardelijke ontbinding blijft actueel^[42], zie bijvoorbeeld de beslissing van het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden waarin werd geoordeeld dat er niets meer (voorwaardelijk) te ontbinden viel, omdat het verzoek van de werknemer tot vernietiging van de opzegging in eerste aanleg was afgewezen.^[43] De Alkmaarse kantonrechter liet echter een ontslag op staande voet in stand, maar ontbond wél voorwaardelijk.^[44]

Het Gerechtshof 's-Hertogenbosch gaf een nieuwe dimensie aan de discussie door voorwaardelijk te *herstellen*. Deze zaak betreft een ontslag op staande voet, waarbij bewijslevering de procedure rekte. De kantonrechter had geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst wel voorwaardelijk ontbonden kon worden op de e-grond. Volgens het hof was de e-grond onvoldoende vast komen te staan, waarop de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk werd hersteld.^[45]

Mogelijk behoort de discussie binnenkort tot het verleden: de Kantonrechter Enschede heeft dienaangaande prejudiciële vragen aan de Hoge Raad gesteld. De beschikking biedt een overzicht van de gerezen onduidelikheden met betrekking tot de voorwaardelijke ontbinding.^[46]

De klare lijn: disfunctioneringsontslag

De werknemer moet begrijpen dat er aanmerkingen zijn op het functioneren, en de mededeling ervan dient zorgvuldig te geschieden.^[47] Als disfunctioneren is vastgesteld, dient de werknemer voldoende tijd te krijgen om zijn functioneren te verbeteren. Een termijn van twee maanden achtte de Kantonrechter Roermond te kort.^[48] Het verbetertraject zelf moet ook aan verschillende eisen voldoen. Zo moet er duidelijk zijn wat van de werknemer wordt verwacht^[49] en moet er sprake zijn van een objectieve beoordeling, dus geen beoordeling door de leidinggevende alleen.^[50] De werkgever moet ook met stukken kunnen onderbouwen welke verbeterstappen er zijn ondernomen.^[51] In een andere zaak verzwaarde de werkgever de functie-eisen. Om te controleren of de werknemer aan deze eisen voldeed werd een examen ingesteld. De kantonrechter oordeelde dat zo'n examen slechts een redelijk middel is als daarbij aan de hand van concrete en objectieve maatstaven wordt getoetst.^[52]

Samenvattend kan uit de verschillende beschikkingen over de d-grond het volgende worden opgemaakt:

- de werkgever dient tijdig en duidelijk aan te geven dat er sprake is van disfunctioneren;
- de werknemer moet voldoende tijd krijgen voor verbetering;
- de werkgever moet het verbetertraject faciliteren en moet de werknemer daarbij coachen;
- het hele (verbeter)proces moet schriftelijk worden vastgelegd.

Het valt niet in zijn algemeenheid aan te geven wat de werkgever exact moet doen. Het zal bijvoorbeeld van de individuele omstandigheden afhangen hoe lang de verbetertermijn moet zijn. We roepen bij al deze eisen wel in herinnering dat de werkgever disfunctioneren 'slechts' aannemelijk hoeft te maken.^[53]

De verdieping

Als een werkgever bij een ontbindingsverzoek niet de juiste ontslaggrond aanvoert, mag de kantonrechter dan de rechtsgronden aanvullen? Daar wordt verschillend over gedacht.

De Kantonrechter Maastricht leidde uit het betoog van de werkgever af dat hij zowel een beroep op de e-grond als op de g-grond deed en ontbond de arbeidsovereenkomst op de g-grond.^[54] De Kantonrechter Den Haag zag zich geconfronteerd met een verzoek van een werkgever, die wanprestatie, verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsverhouding én een onherstelbare vertrouwensbreuk aanvoerde. De kantonrechter weigerde een stempel op het feitencomplex te drukken en oordeelde dat de werkgever sinds 1 juli 2015 een duidelijke keuze moet maken tussen de verschillende gronden. Dit leidde tot afwijzing van het verzoek.^[55]

Nog ingewikkelder is het, wanneer de feiten wijzen in de richting van een h-grond, die niet expliciet is aangevoerd. Een Amsterdamse kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst op grond van de niet aangevoerde h-grond, omdat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer van de werkgever gevergd kon worden.^[56] Dat deed ook de Kantonrechter Tilburg, maar pas nadat hij had vastgesteld dat de arbeidsovereenkomst niet ontbonden kon worden op de aangevoerde d-, e- of g-grond en hij de partijen had gewezen op de mogelijkheid van de h-grond. Had de werkgever zijn verzoekschrift niet aangevuld, dan was de kantonrechter naar eigen zeggen op grond van art. 25 Rv verplicht geweest de rechtsgronden aan te vullen.^[57]

De enige gepubliceerde hofuitspraak over aanvulling van rechtsgronden uit dit tijdvak komt van het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden. In eerste aanleg was ontbonden op de g-grond, terwijl ontbinding verzocht was op de e-grond. Het hof merkt hierover op dat de kantonrechter ten onrechte ambtshalve op de g-grond heeft ontbonden. Omdat dit punt in hoger beroep verder geen rol speelde, liet het hof het bij deze constatering.^[58]

Bij de vraag of hij de rechtsgronden mag aanvullen, moet de rechter manoeuvreren tussen twee doelstellingen van de Wwz die niet altijd gelijk oplopen: het voorkomen van de juridisering van ontslag *versus* het bevorderen van rechtszekerheid.^[59] Bezien vanuit het perspectief van het Wetboek van Burgerlijke rechtsvordering strijden de opdracht tot het ambtshalve aanvullen van rechtsgronden (art. 25 Rv) en het verbod op een verrassingsbeslissing om voorrang. In het licht van dat laatste lijkt het ons noodzakelijk dat er uiterlijk bij gelegenheid van de mondelinge behandeling gesproken moet zijn over de aanvullende ontslaggrond. Is dat niet gebeurd, dan zal al snel gesproken kunnen worden van een ontoelaatbare verrassingsbeslissing. Dat zou alleen anders zijn, wanneer het werkgeversverzoek er geen redelijke twijfel over laat bestaan welke ontslaggrond(en) er is (of zijn) bedoeld en de werkgever alleen heeft nagelaten daar het juiste lettertje uit art. 7:669 lid 3 BW op te plakken. Uiteraard moet de werkgever voldoende feiten aanvoeren om de rechter naar een andere grond te kunnen laten switchen.

De enigszins beperkte mogelijkheid van de rechter om een werkgeversverzoek in de juiste ontslaggrond te vertalen, maakt het niet makkelijker voor werkgevers om een ontslag te realiseren. Ook de VAAN-VvA evaluatie van een jaar Wwz-rechtspraak leert dat ontslag via de (kanton)rechter lastiger is geworden, zeker als het om disfunctioneringsontslag (d-grond) gaat.^[60]

Er gaan inmiddels stemmen op om het gesloten stelsel van ontslaggronden open te breken door een algemene restgrond toe te voegen aan art. 7:669 lid 3 BW. Bij een restgrond-ontslag zou dan wel een recht op een billijke vergoeding horen. De rechtspraak rekt de g-grond enigszins in die richting op, maar is geen algemene restgrond. Gedacht zou kunnen worden aan introductie van een i-grond, waarbij i staat voor 'impasse'. In bepaalde gevallen is hervatting van de arbeidsverhouding nu eenmaal zinloos, of beter gezegd: een doodlopende weg. Misschien is het dan maar beter die te beëindigen. Uiteraard zou ook de i-grond niet zonder voorafgaand partijdebat mogen worden toegepast.

Het ontslagrecht zou met zo'n i-grond echter verdacht veel lijken op het per 1 juli 2015 nog met zoveel rumoer afgeschafte oude ontslagrecht. Veel advocaten en werkgevers lijken warme herinneringen te koesteren aan die goede oude tijd. De vakbonden menen juist dat de Wwz precies doet wat zij moet doen: werknemers beschermen tegen ongegrond ontslag.^[61]

De werkgever moet voldoende feiten aandragen, opdat partijen in de gelegenheid zijn om zich over de noodzaak van het ontslag (en de vergoeding) uit te laten. Onder het nieuwe recht moet die discussie, ook wel partijdebat geheten, ten volle worden gevoerd. Het ontslagrecht is daarmee een stuk interessanter geworden. Of dat een zegen of een vloek is, is eveneens voer voor discussie. Alleen al in deze aflevering van dit tijdschrift.

Voetnoten

[1]

Barend Barentsen, Yvonne Erkens en Henrick Doorn zijn alle drie verbonden aan de afdeling sociaal recht van de Universiteit Leiden. De eersten als respectievelijk hoogleraar en universitair hoofddocent, de laatste als student-assistent. Barend Barentsen is raadsheer-plaatsvervanger bij het Gerechtshof Den Haag, Yvonne Erkens is kantonrechter-plaatsvervanger bij de Rechtbank Limburg.

[2]

Ktr. Groningen 8 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2296.

[3]

Ktr. Amsterdam 24 maart 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:1680.

[\[4\]](#)

Ktr. Almere 8 juni 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:3811.

[\[5\]](#)

Ktr. Alkmaar 18 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:4074.

[\[6\]](#)

Ktr. Rotterdam 13 juni 2016, ECLI:RBROT:2016:4415.

[\[7\]](#)

Ktr. Enschede 12 april 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:1268.

[\[8\]](#)

Ktr. Amersfoort 13 april 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2087.

[\[9\]](#)

Ktr. Amsterdam 26 april 2016, 4810542 EA VERZ 16-137.

[\[10\]](#)

Ktr. Amsterdam 22 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2601.

[\[11\]](#)

Ktr. Haarlem 9 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:4789.

[\[12\]](#)

Bijv. Ktr. Tilburg 30 maart 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:1838.

[\[13\]](#)

Ktr. Eindhoven 4 mei 2016, ECLI:NL:RBOBR:2016:2258.

[\[14\]](#)

Ktr. Rotterdam 11 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3578.

[\[15\]](#)

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 9 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2337.

[\[16\]](#)

Ktr. Den Haag 17 mei 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:5554.

[\[17\]](#)

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 21 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1538.

[\[18\]](#)

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 15 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3198.

[\[19\]](#)

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 26 mei 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2103.

[\[20\]](#)

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 14 april 2016, *AR-updates* 2016-0443.

[\[21\]](#)

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 2 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2160.

[\[22\]](#)

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 10 juni, ECLI:NL:GHARL:2016:4621.

[\[23\]](#)

Ktr. Utrecht 6 april 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1748.

[\[24\]](#)

Ktr. Amsterdam 17 mei 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3073.

[\[25\]](#)

Ktr. Groningen 24 mei 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2497.

[\[26\]](#)

Ktr. Tilburg 11 april 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:2152.

[\[27\]](#)

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 4 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2655.

[\[28\]](#)

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 7 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1367.

[\[29\]](#)

Gerechtshof Den Haag 29 april 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1230.

[\[30\]](#)

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 2 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2161.

[\[31\]](#)

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 30 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2641.

[\[32\]](#)

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 30 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2643.

[\[33\]](#)

Ktr. Rotterdam 19 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:2857.

[\[34\]](#)

Ktr. Almere 19 april 2016, 4880171/ME VERZ 16-53, AR 2016/0548.

[\[35\]](#)

Zie: B. Barentsen e.a., 'Kroniek rechtspraak Wwz', TRA 2016/58.

[\[36\]](#)

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2601.

[\[37\]](#)

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 22 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3215.

[\[38\]](#)

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2512.

[\[39\]](#)

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514.

[\[40\]](#)

Ktr. Almere 31 maart 2016, ECLI:RBMNE:2016:1803.

[\[41\]](#)

Ktr. Rotterdam 15 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:2782.

[\[42\]](#)

Zie ook: W.H.A.C.M. Bouwens & D.M.A. Bij de Vaate, 'Voorwaardelijke ontbinding onder de Wwz', TRA 2016/68.

[\[43\]](#)

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 22 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3215.

[\[44\]](#)

Ktr. Alkmaar 2 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6131 en ECLI:NL:RBNHO:2016:6133.

[\[45\]](#)

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 28 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1717.

[\[46\]](#)

Ktr. Enschede 20 mei 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:1762.

[\[47\]](#)

Ktr. Rotterdam 29 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3411.

[\[48\]](#)

Ktr. Roermond 8 april 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:3044. Zie ook Ktr. Amsterdam 16 juni 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3842.

[\[49\]](#)

Ktr. Tilburg 11 april 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:2152.

[\[50\]](#)

Ktr. Amsterdam 28 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2602.

[\[51\]](#)

Ktr. Maastricht 3 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:3816.

[52]

Ktr. Zutphen 15 juni 2016, *AR-updates* 2016-0726.

[53]

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 3 februari 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:761, *JAR* 2016/74, r.o. 5.6.

[54]

Ktr. Maastricht 9 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:3938.

[55]

Ktr. Den Haag 10 mei 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:5102.

[56]

Ktr. Amsterdam 29 januari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:400, *JAR* 2016/45.

[57]

Ktr. Tilburg 8 april 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:2143.

[58]

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 4 maart 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:1715.

[59]

Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 43.

[60]

A.R. Houweling, M.J.M.T. Keulaerds & P. Kruit, *Evaluatieonderzoek Wwz*, Den Haag: BJu 2016, p. 28.

[61]

Zie bijvoorbeeld: <https://www.fnv.nl/over-fnv/nieuws/nieuwsarchief/2016/juni/FNV-Wet-werk-en-Zekerheid-werkt-goed-/>.